



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ESTADÍSTICA

SECRETARIA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA E INSTITUTOS DE INVESTIGACIONES

ACTAS

Jornadas Anuales

*Investigaciones en la Facultad de
Ciencias Económicas y Estadística*



Stanley Sanchez, Matías Guillermo

Instituto de investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración, Escuela de Administración.

IMPACTO DEL CONTEXTO LOCAL ROSARINO EN LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS PYMES.

Resumen:

En un contexto local recesivo, de alta inflación, volátil y de incertidumbre hacia el futuro; las competencias principales en la gestión de recursos humanos requeridas para las Pymes son las siguientes:

- Mayor vinculación del conocimiento teórico adquirido con su aplicación práctica.
- Flexibilidad para poder ejercer diferentes funciones dentro de la empresa.
- Adaptación a los cambios tecnológicos.
- Capacidad para actuar en épocas de crisis.
- Habilidad para interpretar más profundamente la realidad política – económica – social del país y la región para poder tomar decisiones, principalmente a nivel gerencial.

Palabras Claves: Flexibilidad – Adaptación - Pragmatismo.

Abstract:

In a recessive local context, high inflation, volatile and uncertainty towards the future; The main competences in human resources management required for SMEs are the following:

- Greater linking of theoretical knowledge acquired with its practical application.
- Flexibility to be able to exercise different functions within the company.
- Adaptation to technological changes.
- Ability to act in times of crisis.
- Ability to interpret more deeply the political - economic - social reality of the country and the region in order to make decisions, mainly at the managerial level.



Keywords: Flexibility – Adaptation - Pragmatism

1. Desarrollo teórico

1.1 Contexto económico – social - político:

De los últimos cuatro años, tres son de caída del PBI. A esta realidad, se le suma una importante devaluación del dólar oficial del casi el 500% desde el 10/12/2015 a la actualidad, que provocó una inflación del 45 al 50 % anual en los últimos dos años.

El nivel inflacionario por encima de los aumentos salariales impactó fuerte en la caída del consumo interno que es el principal motor de funcionamiento de nuestra economía, provocando a su vez un incremento del desempleo.

A este escenario, se le suma la incertidumbre que generan históricamente los cambios de gobiernos, por la falta de ciertas políticas de estados que se sostengan en el tiempo¹

1.2 Impacto en el empleo del contexto actual:

La situación descripta del país, impacta en la gestión - administración de los recursos humanos y en el empleo de la siguiente manera:

- Empresarios no quieren arriesgarse a tomar personal efectivo.
- Falta de recursos por merma en términos reales de la recaudación, imposibilitan invertir más en el desarrollo de la educación técnica ó de oficios y en las universidades para formar jóvenes calificados acorde a los requerimientos de la matriz productiva de la región.
- Pérdida del poder adquisitivo del salario.
- Necesidad de optimizar la productividad de los recursos humanos conjuntamente con la capacidad de adaptarse a los cambios de contexto y a situaciones de crisis.
- Las reglas de juego que se cambian permanentemente, afectan a las decisiones estratégicas empresariales de largo plazo.

¹ <http://www.indec.gov.ar>



1.3 Competencias de los recursos humanos en las Pymes:

En las empresas pequeñas y medianas es clave que los trabajadores se adapten a los cambios y puedan desempeñar distintas funciones.

Si bien cada profesión en el mundo laboral requiere de conocimientos distintos, existen capacidades y habilidades con las que todo profesional debe contar para desempeñarse con éxito en una Pyme. Las principales son:

- **Manejo del trabajo bajo presión:** Una Pyme es muy cambiante y necesita adaptarse rápidamente a los nuevos retos que se le presentan, por lo que es importante contar con personal que sea capaz de dar buenos resultados en un ambiente dinámico y bajo presión.
- **Auto aprendizaje:** Es una habilidad muy valorada en estos tiempos, en especial en una Pyme, debido a que significa que el empleado es maduro y tiene capacidad de análisis y respuesta, así como de aprender sin absorber mucho tiempo de otros colaboradores ó del jefe.
- **Planificación:** Saber organizar sus acciones a corto, mediano, ó largo plazo; es indispensable en un empleado de una Pyme. Esto se aplica a cualquier puesto de trabajo. Lo que nunca se debe hacer es actuar sin pensar.
- **Multi-funcionalidad:** Éste es uno de los rasgos más relevantes que el trabajador moderno debe tener. El empleado actual debe estar capacitado para trabajar en cualquier segmento de la empresa y saber llevar a cabo las tareas que se le exijan ó se le presenten.
- **Integración de la tecnología:** La informática se ha convertido en la ciencia auxiliar para todas las áreas del conocimiento y cada día tiene mayor importancia en el manejo y organización de la información. Además, cada empresa maneja software específicos, por lo que es deseable tener un empleado con la habilidad de aprenderlos en un tiempo breve².

1.4 Importancia de la Formación Laboral. La Retención del personal en las Pymes:

La capacitación continua del personal es uno de los principales activos intangibles de una

² <http://www.entrepemeur.com/266680> , 5 habilidades del empleado Pyme, OCC Mundial.



empresa, porque el conocimiento permite ejercer las funciones asignadas en forma más eficiente que la competencia, manifestándose en mejor atención al cliente, rápida entrega del producto / servicio, excelencia en el servicio post venta.

Los vehículos para capacitar al personal son: cursos organizados por proveedores, la propia compañía, y la educación recibida en las instituciones escolares y universitarias.

La rotación del personal baja presenta ventajas, tales como: retener al personal capacitado en la organización, y evitar que lleve el conocimiento adquirido en la misma a otra empresa³

2. Capacidades principales requeridas en la gestión de los recursos humanos de las Pymes locales en el contexto económico – político - tecnológico actual:

De acuerdo a los sondeos realizados a empresarios referentes en la ciudad de Rosario, surgieron las capacidades que debiera tener el personal:

- Mayor vinculación del conocimiento teórico adquirido en las instituciones educativas con su aplicación práctica acorde a la matriz económica de la región.
- Flexibilidad para poder ejercer diferentes funciones dentro de la empresa.
- Habilidad para adaptarse a los cambios tecnológicos.
- Capacidad para actuar en situaciones de crisis.
- Habilidad para interpretar más profundamente la realidad política – económica – social del país y la región para poder tomar decisiones en consonancia a los cambios de contextos.
- A nivel gerencial, es necesario mayor conocimiento de los gerentes sobre el contexto político – económico, para poder tomar decisiones estratégicas de mediano y largo plazo sustentables comercial y financieramente.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:

Fernández Ortiz, Rubén – Los recursos humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura propietaria – Universidad de La Rioja.

³ Fernández Ortiz, Rubén – Los recursos humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura propietaria – Universidad de La Rioja, Pág. 4 a 18



Martinez, Sergio Gabriel – Gestión de recursos humanos en las Pymes – Universidad Blas Pascal / Publicaciones.

<http://www.entrepemeur.com/266680> , 5 habilidades del empleado Pyme, OCC Mundial.

<http://www.indec.gov.ar>

<http://www.bcra.gov.ar>